

**ARTIKEL ILMIAH**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET (DPKA)  
KABUPATEN ROKAN HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*



**OLEH :**

**SYAHRIAL  
NIM : 1025096**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN  
2015**

**HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET (DPKA)  
KABUPATEN ROKAN HULU**

Karya Ilmiah Dibuat Sebagai Salah Satu Syarat Kelulusan Studi Sarjana (S-I)

Di

Universitas Pasir Pengaraian

Ditetapkan dan disahkan di Pasir Pengaraian

Pada Bulan Maret 2016

Oleh



Welven Aida, S.Pd, M.Pd  
Pembimbing I



Asrori, S.Pd, MM  
Pembimbing II



#### SURAT PERNYATAAN SUMBER TULISAN ARTIKEL ILMIAH

Saya yang menandatangani Surat Pernyataan ini :

Nama : Syahrial  
NIM : 1025096  
Prodi : Manajemen

1. Menyatakan bahwa Artikel Ilmiah yang saya tuliskan benar bersumber dari kegiatan penelitian yang telah dilakukan sendiri oleh penulis bukan oleh pihak lain.
2. Naskah ini belum pernah dipublikasikan dalam bentuk prosiding maupun jurnal sebelumnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan pihak manapun juga untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pasir Pengaraian, Maret 2016

Yang Membuat Pernyataan

Pembimbing I


  
Syahrial  
NIM. 1025096

  
Welven Aida, S.Pd, M.Pd  
NIDN. 9910002129

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Universitas Pasir Pengaraian



  
Seprini, SE, MM  
NIDN. 1025097804

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENGELOLAAN  
KEUANGAN DAN ASET (DPKA)  
KABUPATEN ROKAN HULU**

Syahrial  
Welven Aida<sup>1</sup> & Asrori<sup>2</sup>  
Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pasir Pengaraian  
Rokan Hulu, Riau, Indonesia

**ABSTRACT**

**Syahrial, 1025096, 2015**, the analysis of employee discipline in the financial services and asset management (DPKA) Rokan Hulu district, Anal, **Supervisor I Welven Aida, S.Pd, M.Pd dan Supervisor II Asrori, S.Pd, MM.**

The aim of this research is to know what the factors the level of discipline of employees working at the office of finance and asset management (DPKA) Rokan Hulu District, held in may to October 2014, population of this research is all employees of finance and asset management (DPKA) Rokan Hulu which amounted to 107 people, 69 civil servant (PNS) and 38 Honorary and sample of this research is all of populations, data analysis techniques using qualitative descriptive technique which data in the form of information in a narrative description connected to other data in order to obtain a new picture or strengthen already existing picture.

Based on the results of the study found the factor analysis of employee discipline in the financial services and asset management (DPKA) Rokan Hulu district, include breach of discipline, sanctions imposed, employee welfare, employee participation and the exemplary of leaders. From the data processing questioner obtained the most dominant factors that affect the discipline is

exemplary leader, 69-34 percent from employees giving good ratings. In order to that is not the dominant factor of 5 factors that affect the discipline is variable breach of discipline only 51,87 percent of employees who claimed firmness against discipline violation performing well.

In this research writer giving suggestion where is to improve employee discipline, leadership in this case the head of department of financial and asset management (DPKA) to be more focused sanctions with firmness against discipline violations to employees, leader restrict the activities of his subordinates as well as control of discipline and impose sanctions according to the rules applicable.

**Key Words: work discipline**

**ABSTRAK**

**Syahrial, 1025096, 2015**, Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, **Pembimbing I Welven Aida, S.Pd, M.Pd dan Pembimbing II Asrori, S.Pd, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang Tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, yang dilaksanakan selama enam bulan terhitung dari bulan Mei s/d Oktober 2014, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 107 orang, 69 orang berstatus PNS dan 38 berstatus Pegawai Honorer dan yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi tersebut, teknik analisa data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dimana data yang berupa informasi diuraikan dalam bentuk narasi kemudian dikaitkan dengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu

---

1 & 2 = Penulis Penanggung Jawab

kebenaran atau sebaliknya, sehingga memperoleh gambaran baru ataupun menguatkan gambaran yang sudah ada dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu meliputi pelanggaran disiplin, sanksi yang diberlakukan, kesejahteraan pegawai, partisipasi pegawai dan keteladanan dari pimpinan. Dimana Dari hasil pengolahan data kuesioner yang telah dilakukan diperoleh data bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin adalah faktor keteladanan pimpinan, dimana sebesar 69,34 persen dari pegawai memberi penilaian baik. Sedangkan faktor yang tidak dominan dari 5 faktor yang mempengaruhi disiplin adalah variabel Pelanggaran disiplin dimana hanya 51.87 persen dari pegawai yang menyatakan ketegasan terhadap pelanggaran disiplin terlaksana dengan baik.

Dalam penelitian ini penulis saran dimana untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPKA) agar lebih memfokuskan pemberian sanksi dengan ketegasan terhadap pelanggaran disiplin kepada pegawai, pemimpin membatasi kegiatan bawahannya serta mengontrol disiplin dan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan roda pemerintahan pegawai negeri sipil merupakan salah satu penentu maju mundurnya suatu negara. Para pegawai dituntut untuk dapat menjalankan fungsi masing-masing agar cita-cita bangsa yang terdapat dalam UUD 1945 dapat tercapai dengan baik. Sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian

dinyatakan bahwa kedudukan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena pegawai merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan nasional.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dituntut kesetiiaanya atas tanggung jawab yang diberikan oleh negara, dan juga dituntut sebagai pegawai yang berhasil guna dan berdaya guna. Diperlukan peningkatan-peningkatan pada pegawai negeri sipil untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bukan saja tergantung pada kecerdasan dan ketrampilan pegawai, melainkan kerja sama seluruh pegawai, karena itu bukan hanya peraturan ketat yang mengatur terlaksananya disiplin kerja melainkan kesadaran pada diri sendiri untuk menjalankan kedisiplinan.

Kedisiplinan bukan hanya sekedar tepat waktu masuk dan pulang kerja, tetapi mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, memahami, mematuhi, melaksanakan peraturan yang berlaku, bertanggungjawab atas kesalahan yang dilakukan serta mau menerima resiko atas kesalahan yang dilakukan .

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang individu atau seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal akan mendorong peningkatan gairah kerja, yang pada akhirnya akan bermuara terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dalam peningkatan disiplin ini seorang pimpinan suatu organisasi pemerintah akan terus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga lambat laun disiplin tersebut akan terbina dengan sendirinya. Dengan adanya pembinaan disiplin ini maka dengan sendirinya fungsi dan tugas pegawai negeri sipil sebagai pelayan masyarakat akan

terlaksana dengan baik dan benar, serta tujuan dibentuknya sebuah instansi pemerintah akan tercapai dengan sendirinya.

Semua itu harus diimbangi dengan kesejahteraan pegawai yang cukup, suasana kerja yang nyaman amat menunjang produktifitas kerja pegawai. Pembayaran gaji yang tepat waktu, pemberian insentif untuk pekerjaan di luar jam kerja, pemberian tambahan penghasilan, dan kenaikan pangkat juga sangat diperlukan, seperti yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 yang menyebutkan bahwa kenaikan pangkat merupakan suatu penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja pengabdian pegawai negeri sipil yang bersangkutan terhadap negara. Kenaikan pangkat ini harus diberikan kepada orang yang tepat dan diberikan tepat pada waktunya.

Disiplin kerja dengan mentaati ketentuan jam kerja dimaksudkan agar para pegawai dapat melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan, pelaksanaan disiplin kerja para pegawai sangat berpengaruh terhadap rencana kerja yang telah ditetapkan. Disiplin berkaitan dengan absen yaitu tidak bekerjanya seseorang pegawai pada satu hari kerja karena sakit, izin, alfa atau cuti.

Tindakan pendisiplinan dimaksudkan agar setiap pegawai baik yang berstatus Pegawai Negeri maupun yang berstatus honorer tidak melakukan kesalahan yang sama, apabila diberikan dengan cara positif akan mendidik pegawai supaya berperilaku sebagaimana yang diharapkan sehingga hasil yang akan dicapai oleh pegawai tersebut akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan suatu bentuk Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010, yang mana menegaskan “Peraturan Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi, apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil

diberikan hukuman sanksi”. Sedang bagi pegawai yang honorer setiap tahunnya harus menandatangani perjanjian yang berisikan hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai honorer selama bekerja, sehingga apabila perjanjian tersebut dilanggar maka akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Penerapan disiplin dalam suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam instansi tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan , tata tertib dan norma yang berlaku tanpa paksaan, maka hal itu dapat menjadi modal utama dalam mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi, mematuhi peraturan berarti memberikan dukungan positif kepada instansi atau organisasi dalam melaksanakan program – program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal.

Dari penegasan Peraturan Pemerintah tersebut diatas diharapkan pegawai dapat menahan diri agar tetap bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Karena dalam kelalaian tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat tergantung pada disiplin dari pegawai itu sendiri, dan pekerjaan akan dapat berhasil dengan baik apabila adanya suatu disiplin yang tinggi dari pegawai baik itu yang berstatus PNS maupun Honorer.

Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) adalah Sumber Daya Manusia yang dimiliki dan berperan aktif dalam berbagai kegiatan/aktivitas yang dilakukan oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA). Gairah dan semangat kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yang menurun dapat mengakibatkan kinerja yang dicapai tiap pegawai juga menurun, hal ini dapat menghambat proses pencapaian tujuan yang diinginkan organisasi. Untuk itu perlu diupayakan untuk mengurangi atau

bahkan menghilangkan faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai, agar tujuan efektif dan efisien dapat dicapai.

Untuk terciptanya kedisiplinan dari pegawai, maka diperlukan pula keteladanan dari pimpinan, yaitu pimpinan harus memberikan contoh yang baik pada bawahannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik dalam berdisiplin maka para bawahan atau pegawai akan ikut baik, demikian pula sebaliknya. Kedisiplinan diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, karena tanpa dukungan dari pegawai akan disiplin maka tujuan yang telah direncanakan sebelumnya tidak akan mendapatkan hasil atau goal yang baik (PP No 53 Tahun 2010).

Permasalahan yang dihadapi pimpinan dalam pelaksanaan penerapan disiplin terhadap pegawai baik PNS maupun Honorer yang melakukan pelanggaran yaitu :

1. Pimpinan menilai pemberian disiplin sudah sepenuhnya memenuhi kaidah-kaidah yang digariskan oleh aturan pemerintah mengenai disiplin terhadap pegawai dan untuk tenaga honorer sudah sesuai dengan hasil kontrak yang disepakati namun masih ada juga pegawai baik yang PNS maupun Honorer yang absen tanpa ada alasan yang jelas.
2. Ketidakhadiran pegawai pada kenyataannya bukan saja berasal dari partisipasi yang kurang dari pegawai, namun dikarenakan pemberian sanksi yang tidak tegas dari pimpinan terutama penerapan sanksi sedang dan berat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, dimana pada kenyataannya ketika ada pegawai yang melakukan pelanggaran pimpinan tidak berani

bersikap tegas dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan tersebut.

Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu maka penulis mengambil judul dengan: ***“Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) di Kabupaten Rokan Hulu”***.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini penulis lakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, yang terletak di Komplek Perumahan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Pasir Pengaraian. Adapun ruang lingkup penelitian yang dilakukan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu sedangkan waktu yang digunakan untuk penelitian adalah selama 6 (enam) bulan terhitung dari bulan Januari sampai Juni 2014.

### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian sedangkan sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. (Victorianus Aries Siswanto, 2012 : 53)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi utama adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 106 orang dan sebagai Populasi pendukung berjumlah 1 orang, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 106 orang.

### C. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus yaitu dimana dalam teknik ini seluruh populasi yaitu pegawai DPKA dijadikan sebagai sampel penelitian.

### D. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Penelitian selalu berhubungan dengan data, karena dari data yang telah diolah akan menunjukkan suatu fakta, intinya ada dua bagian data yang sering digunakan didalam suatu penelitian yaitu data primer dan data sekunder. (Victorianus Aries Siswanto, 2012 : 53)

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari penulis dengan melakukan wawancara langsung dengan pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu

##### 2. Data Sekunder

Adalah data yang sudah jadi yang diperoleh dari Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu berupa kualitatif maupun secara kuantitatif.

#### b. Sumber Data

Sumber data penelitian berasal dari :

1. Laporan data realisasi kegiatan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) dari tahun 2009 s/d 2013.
2. Buku atau literature yang berkaitan kepada pembahasan pada masalah yang berkaitan dan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu pada pegawainya.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data dan informasi yang lengkap bagi kepentingan penelitian, maka kami lakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

#### a. Wawancara (*Interview*)

Dalam penelitian ini jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin dimana pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai. (Narbuko & Achnadi, 2009 : 83)

#### b. Angket (*kuisisioner*)

Merupakan daftar sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada pegawai/subjek penelitian untuk mendapatkan data/informasi. Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu sejumlah pertanyaan yang telah disediakan pilihan jawaban, sehingga pegawai tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan jalan memberi sebuah tanda.

### G. Analisis Data

Analisis data pada dasarnya adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesa, dalam menganalisis data diperlukan imajinasi dan kreativitas sehingga diuji kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu. (Joko Subagyo, 2011 : 106)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dimana data yang berupa informasi diuraikan dalam bentuk narasi kemudian dikaitkan dengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya, sehingga memperoleh gambaran



baru ataupun menguatkan gambaran yang sudah ada dan sebaliknya.

## PEMBAHASAN

Berpedoman pada tabel – tabel frekuensi dan uraian yang telah dituangkan diatas, maka dapatlah digeneralisasikan penelitian tentang analisis disiplin kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, untuk mendukung kelancaran proses disiplin pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu diperlukan beberapa prinsip dasar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan disiplin, hasil yang dicapai dapat seoptimal mungkin demi membantu kelancaran disiplin organisasi terutama bagi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu.

Mencermati rangkaian mekanisme kerja yang harus di optimalkan oleh pegawai terutama di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu dalam peranannya perencanaan pembangunan di daerah Kabupaten Rokan Hulu dan mempunyai kewajiban dalam disiplin bagi pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu dan pimpinan harus memberikan arahan dan petunjuk yang baik terhadap pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil rekapitulasi ini nantinya merupakan acuan dan arahan bagi penulis dalam menyampaikan hasilnya bagi peningkatan disiplin pegawai terutama pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, baik sebagai pemberian sanksi yang jelas bagi pegawai yang melanggar disiplin maupun dalam upaya peningkatan kesejahteraan pegawai. untuk itu dapat dilihat penguangan rekapitulasinya sebagai berikut :

tabel 4.20

Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap disiplin yang dilakukan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1.	Mengucapkan sumpah/janji PNS	49 (46,23)	35 (33,02)	22 (20,75)	106 (100)
2.	Mentaati peraturan kedisinasan yang ditetapkan	59 (55,66)	29 (27,36)	18 (16,98)	106 (100)
3.	Mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan	57 (53,78)	23 (21,70)	26 (24,53)	106 (100)
<b>Jumlah</b>		<b>165</b>	<b>87</b>	<b>66</b>	<b>321</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>55</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>106</b>
		<b>(51,87)</b>	<b>(27,36)</b>	<b>(20,75)</b>	<b>(100,00)</b>

*Sumber :Hasil penelitian, Tahun 2014.*

Dari rekapitulasi pada Tabel 4.20 memperlihatkan bahwa hasil penelitian terhadap adanya disiplin yang dilakukan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu berada pada Kriteria “Baik” terbukti dari rata-rata 106 pegawai terdapat 55 pegawai atau 51,87 persen pegawai yang memberi penilaian baik. Yang mana indikator tertinggi adalah indikator Mentaati peraturan kedisinasan yang ditetapkan yaitu 59 pegawai dari 106 pegawai memberi pernyataan Baik terhadap adanya disiplin sehingga diharapkan tercapainya sasaran penerapan disiplin yang baik terhadap pegawai.

Selanjutnya indikator mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan menempati urutan ke dua sebagai indikator yang mempengaruhi disiplin yang dilakukan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan

dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yaitu 58 pegawai dari 106 pegawai menilai Baik dalam penerapan terhadap adanya disiplin sehingga diharapkan tercapainya sasaran penerapan disiplin yang baik terhadap pegawai.

Untuk sanksi yang diberikan berkaitan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan penguangan rekapitulasinya sebagai berikut :

**Tabel 4.21**

Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap sanksi yang diberlakukan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan disiplin pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1.	Sanksi Ringan	79 (74,53)	19 (17,92)	8 (7,56)	106 (100,00)
2.	Sanksi Sedang	40 (37,73)	45 (42,45)	21 (19,81)	106 (100,00)
3.	Sanksi Berat	66 (62,26)	34 (32,07)	6 (5,66)	106 (100,00)
<b>Jumlah</b>		<b>185</b>	<b>98</b>	<b>35</b>	<b>321</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>61,66</b>	<b>32,67</b>	<b>11,67</b>	<b>106</b>
		<b>(58,17)</b>	<b>(30,82)</b>	<b>(10,01)</b>	<b>(100,00)</b>

*Sumber :Hasil penelitian, Tahun 2014*

Dari rekapitulasi pada Tabel 4.21 memperlihatkan bahwa hasil penelitian terhadap adanya sanksi yang diberlakukan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan disiplin pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu berada pada Kriteria “Baik” terbukti dari rata-rata 106 pegawai terdapat 58,17 persen pegawai yang memberi penilaian baik. Yang mana indikator tertinggi adalah indikator sanksi ringan yang diterapkan yaitu 79 pegawai dari 106 pegawai karena memberi pernyataan Baik terhadap adanya sanksi ringanyang diberlakukan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan disiplin pada

Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya indikator sanksi berat yang telah ditetapkan menempati urutan ke dua sebagai indikator yang mempengaruhi sanksi yang diberlakukan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan disiplin pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yaitu 67 pegawai dari 106 pegawai menilai Baik dalam penerapan terhadap adanya sanksi disiplin yang tegas yang dilakukan oleh pimpinan dalam kaitannya dengan upaya penerapan disiplin pegawai dalam hal pemberian sanksi yang sering diambil tindakan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang sanksi yang dijatuhkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Disiplin PNS.

Selain masalah sanksi disiplin, kesejahteraan pegawai perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Untuk melihat bagaimana tingkat kesejahteraan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, berikut penulis tuangkan dalam hasil rekapitulasinya :

**Tabel 4.22**

Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap kesejahteraan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1.	Segi ekonomi	66 (62,26)	30 (28,30)	10 (9,43)	106 (100,00)
2.	Segi fasilitas	70 (66,04)	30 (28,30)	6 (5,66)	106 (100,00)
<b>Jumlah</b>		<b>136</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>212</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>68</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>106</b>
		<b>(64,15)</b>	<b>(28,30)</b>	<b>(7,55)</b>	<b>(100,00)</b>

*Sumber :Hasil penelitian, Tahun 2014.*

Dari rekapitulasi pada Tabel 4.22 memperlihatkan bahwa hasil penelitian

terhadap kesejahteraan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu berada pada Kriteria “Baik” terbukti dari rata-rata 106 pegawai terdapat 69 pegawai atau 64,15 persen pegawai yang memberi penilaian baik. Yang mana indikator tertinggi adalah indikator segi fasilitas yaitu 71 pegawai dari 106 pegawai atau sekitar 66, 04 persen dari pegawai menyebutkan bahwa segi fasilitas sangat mempengaruhi terhadap adanya kesejahteraan pegawai yang dilakukan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya indikator segi ekonomi menempati urutan ke dua sebagai indikator yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yaitu 67 pegawai dari 106 pegawai menilai Baik dalam penerapan terhadap adanya kesejahteraan pegawai sehingga pegawai merasa nyaman terhadap kebutuhan hidup setiap harinya dan tanpa ada rasa khawatir akan keadaan ekonomi dan kesejahteraan keluarga, sehingga pegawai merasa nyaman untuk datang dan hadir sikanter setiap harinya dan disiplin dri segi kehadiran pegawai dan dalam kinerja pegawai juga akan meningkat.

Kesejahteraan pegawai diupayakan dengan diiringi dengan partisipasi dari pegawai itu sendiri. Partisipasi merupakan keterlibatan dari pegawai untuk melakukan kontribusi pada tujuan organisasi yaitu Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, untuk melihat sejauhmana partisipasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, berikut penulis gambarkan hasil rekapitulasi pegawai terhadap partisipasi pegawai :

Tabel 4.23  
Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap partisipasi pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1.	Riwayat hidup	71 (66,99)	25 (23,58)	10 (9,43)	106 (100,00)
2.	Kepribadian	65 (61,32)	34 (32,08)	7 (6,60)	106 ( 100,00)
<b>Jumlah</b>		<b>136</b>	<b>59</b>	<b>17</b>	<b>212</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>68</b>	<b>29,50</b>	<b>8,50</b>	<b>106</b>
		<b>(64,15)</b>	<b>(27,83)</b>	<b>(8,09)</b>	<b>(100,00)</b>

*Sumber :Hasil penelitian, Tahun 2014.*

Dari rekapitulasi pada Tabel 4.23 memperlihatkan bahwa hasil penelitian terhadap partisipasi pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu berada pada Kriteria “Baik” terbukti dari rata-rata 106 pegawai terdapat 68 pegawai atau 64,15 persen pegawai yang memberi penilaian baik. Yang mana indikator tertinggi adalah indikator riwayat hidup yaitu 71 pegawai dari 106 pegawai karena memberi pernyataan Baik terhadap adanya kesejahteraan pegawai yang dilakukan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya indikator kepribadian menempati urutan ke dua sebagai indikator yang mempengaruhi partisipasi pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yaitu 65 pegawai dari 106 pegawai menilai Baik dalam penerapan terhadap adanya partisipasi pegawai sehingga pegawai merasa ikut terlibat dalam mendorong dan memberikan kontribusi bagi kantor pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya berdasarkan hasil rekapitulasi pegawai tentang keteladanan pimpinan pada pada Dinas Pengelolaan

Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu, dapat penulis paparkan sebagai berikut.

Tabel 4.24

Rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap keteladanan pimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Kriteria Penilaian			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1.	Kemampuan	77 (72,64)	25 (23,58)	4 (3,77)	106 (100,00)
2.	Pengetahuan	75 (70,75)	23 (21,70)	8 (7,55)	106 (100,00)
3.	Sikap	80 (75,47)	20 (18,87)	6 (5,66)	106 (100,00)
4.	Gaya Kepeimpinan	62 (58,50)	24 (22,64)	20 (18,87)	106 (100,00)
<b>Jumlah</b>		<b>294</b>	<b>92</b>	<b>38</b>	<b>272</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>73,50</b> (69,34)	<b>23</b> (21,70)	<b>9,50</b> (8,96)	<b>106</b> (100,00)

*Sumber :Hasil penelitian, Tahun 2014.*

Dari rekapitulasi pada Tabel 4.24 memperlihatkan bahwa hasil penelitian terhadap keteladanan pimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu berada pada Kriteria “Baik” terbukti dari rata-rata 106 pegawai terdapat 69,34 persen pegawai yang memberi penilaian baik. Yang mana indikator tertinggi adalah indikator sikap pimpinan yaitu 81 pegawai dari 106 pegawai memberi pernyataan Baik terhadap adanya sikap pimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya indikator pengetahuan yang dimiliki pimpinan menempati urutan ke dua sebagai indikator yang mempengaruhi kemampuan pimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu yaitu 78 pegawai dari 106 pegawai menilai Baik dalam penerapan terhadap keteladanan pimpinan

sehingga diharapkan pimpinan dalam hal ini Kepala DPKA dapat memberikan contoh teladan yang baik terhadap bawahannya yaitu pegawai di DPKA Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 4.25

Rekapitulasi Hasil Penelitian dari Masing-Masing Variabel

No	Variabel	Kriteria Penilaian			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Pelanggaran Disiplin	51,87%	27,36%	20,75%	100%
2	Sanksi	58,17%	30,82 %	10,01%	100%
3	Kesejahteraan Pegawai	64,15%	28,30%	7,55%	100%
4	Partisipasi Pegawai	64,15%	27,83%	8,09 %	100%
5	Keteladanan Pimpinan	69,34%	21,70%	8,96 %	100%
<b>Rata-Rata</b>		<b>61.60 %</b>	<b>27.20 %</b>	<b>11.10 %</b>	<b>106</b>

*Sumber :Hasil penelitian, Tahun 2014.*

Dari rekapitulasi pada Tabel 4.25, terlihat bahwa dari 5 faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kabupaten Rokan Hulu maka faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin adalah faktor keteladanan pimpinan, dimana sebesar 69,34 persen dari pegawai memberi penilaian baik. Sedangkan faktor yang tidak dominan dari 5 faktor yang mempengaruhi disiplin adalah variabel Pelanggaran disiplin dimana hanya 51.87 persen dari pegawai yang menyatakan ketegasan terhadap pelanggaran disiplin terlaksana dengan baik.

Secara keseluruhan dari 5 faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Rokan Hulu, yaitu faktor pelanggaran disiplin, faktor Sanksi, faktor kesejahteraan pegawai, faktor partisipasi pegawai dan faktor keteladanan pimpinan maka terdapat 61, 60 persen dari pegawai yang menilai bahwa pelaksanaan ke 5 faktor tersebut telah berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Handoko, T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Cetakan Kesembilan Belas. Balai Penerbit Fakultas BPFE-Yogyakarta.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.
- M.Manulang 2008, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mana University Press.
- M. istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya manusia Praktis*, Cetakan pertama Gramedia : Jakarta.
- Narbuko & Achnadi, 2009, *Metode Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara
- Nurmansyah, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru Unilak Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Sedarmayanti, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, Refika Aditama.
- Siswanto, Victorianus Aries, 2012, *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sunyoto, Dadang, 2012, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)* Jakarta, Caps.
- Sastropetro, 2007, *Dasar-Dasar Organisasi*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yoyakarta.
- Victorianus Aries Siswanto, 2012. *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*. Yogyakarta, Graha Ilmu.